

Aktenzeichen: 5 AZR 14/85

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 19. Februar 1986

- 5 AZR 14/85 -

I. Arbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 8. September 1983

- 10 Ca 79/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 7. September 1984

- 14/9 Sa 10/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Lohnerhöhung aus Gleichbehandlung

Gesetz:

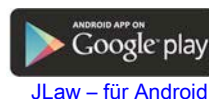
BGB § 611, § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



5 AZR 14/85

14/9 Sa 10/84 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Februar 1986

Urteil

Clobes,

Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Februar 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterinnen Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Arntzen für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 7. September 1984 - 14/9 Sa 10/84 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin Anspruch auf eine Gehaltserhöhung hat.

Die Beklagte, eine staatliche türkische Fluggesellschaft, unterhält in Frankfurt am Main eine Niederlassung, in der sie 18 Arbeitnehmer beschäftigt. Hiervon sind acht Mitarbeiter aus der Türkei für einen in der Regel vierjährigen Arbeitseinsatz in die Bundesrepublik Deutschland entsandt, zehn Mitarbeiter sind für einen dauernden Einsatz in der Niederlassung lokal eingestellt worden. Die Klägerin, die seit dem 3. November 1973 in der Niederlassung tätig ist, gehört zu der Gruppe der lokal eingestellten Mitarbeiter. Auf das Arbeitsverhältnis ist nach übereinstimmender Auffassung der Parteien deutsches Recht anzuwenden.

Die Klägerin ist Juristin und beherrscht mehrere Fremdsprachen. Sie hat an einem Grundausbildungskurs, einem Reservierungskurs für Fortgeschrittene, einem Computerkurs und einem Kurs für Flugscheinverkauf teilgenommen. Im Jahre 1978 wurde der Klägerin von der Direktion in Frankfurt mitgeteilt, daß sie Leiterin



der Reservierung sei. Seit 1980 ist sie für diesen Bereich allein verantwortlich. Zu ihren Aufgaben gehört es u.a., Reservierungen vorzunehmen, Flugscheine zu verkaufen und Rechnungen auszustellen.

Die Beklagte entlohnt die Mitarbeiter nach einem Gehaltssystem, das in vier Vergütungsgruppen von D 1 nach D 4 gegliedert ist und Unter- und Obergrenzen für die einzelnen Vergütungsgruppen festsetzt. Die Vergütungsgruppen sind wie folgt bezeichnet:

- D 1 Planstelle für den Direktor
- D 2 Planstelle für den Verkaufsleiter, Leiter und Aquisiteur
- D 3 Planstelle für Leiter, Buchhaltung und Vizebuchhaltung
- D 4 Planstelle für weiteres Büropersonal.

Die Beklagte bezahlte bis zum 30. Juni 1982 von den aus der Türkei entsandten Arbeitnehmern fünf nach den Obergrenzen der Vergütungsgruppe D 1 bis D 3 und die drei im Bereich Verkauf/Verkehr tätigen Mitarbeiter C , K und Ki nach der Obergrenze der Vergütungsgruppe D 4. Bei der Entlohnung des örtlich eingestellten Personals, die - mit Ausnahme eines Arbeitnehmers - in der Vergütungsgruppe D 4 eingruppiert sind, wurden Abschläge in unterschiedlicher Höhe vorgenommen. Das Bruttomonatsgehalt der Klägerin betrug 2.500,-- DM.

Am 1. Juli 1982 wurden gemäß einem zentralen Finanzplan die Obergrenzen der Vergütungsgruppen angehoben und die Gehälter der entsandten Arbeitnehmer entsprechend erhöht. Die Anhebung der



Gehaltsobergrenzen gestaltete sich wie folgt:

	bis 30. Juni 1982	ab 1. Juli 1982
D 1	4.950,-- DM	5.540,-- DM
D 2	4.190,-- DM	4.730,-- DM
D 3	3.430,-- DM	4.065,-- DM
D 4	2.860,-- DM	3.575,-- DM.

Ab dem 1. Juli 1982 wurden die drei bisher nach der Gehaltsgruppe D 4 entlohnnten Mitarbeiter des entsandten Personals in die Gehaltsgruppe D 3 eingruppiert und nach der Obergrenze dieser Gehaltsgruppe vergütet; ihr Gehaltsanspruch erhöhte sich damit von 2.860,-- auf 4.065,-- DM. An ihrer Tätigkeit in der Niederlassung änderte sich nichts. Zwischenzeitlich sind die Mitarbeiter C und K in die Türkei zurückversetzt worden.

Ab dem 1. Februar 1983 erhielten die lokal eingestellten Arbeitnehmer - mit Ausnahme eines Mitarbeiters - eine 10 %ige Gehaltserhöhung; das Bruttomonatsgehalt der Klägerin erhöhte sich von 2.500,-- auf 2.750,-- DM.

Mit der vorliegenden Klage macht die Klägerin geltend, als "Leiterin der Reservierung" stehe ihr eine Vergütung nach der Gehaltsgruppe D 3, und zwar mit dem Betrag der Untergrenze von 3.575,-- DM zu, da sie alle Merkmale und Ausbildungsvoraussetzungen für diese Gehaltsgruppe erfülle. Die Beklagte sei verpflichtet, sie entsprechend ihrer Tätigkeit in das Vergütungssystem sachgerecht einzureihen. Hilfsweise hat die Klägerin vor-



getragen, ihr stehe ein Anspruch auf Gehaltserhöhung nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in Höhe von 41,96 % zu, da den drei vergleichbaren Mitarbeitern C , K und Ki ab dem 1. Juli 1982 entsprechende Gehaltserhöhungen gewährt worden seien. Es seien keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, daß es gerechtfertigt sei, nur den entsandten Mitarbeitern eine Gehaltserhöhung zu zahlen und die lokal angestellten Arbeitnehmer davon auszunehmen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie ab dem 1. Juli 1982 über das gezahlte Gehalt von 2.500,-- DM brutto hinaus weitere 1.075,-- DM brutto monatlich, ab dem 1. Februar 1983 über das gezahlte Gehalt von 2.750,-- DM brutto hinaus weitere 825,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus den monatlichen Differenznettoeträgen seit den jeweiligen Fälligkeitszeitpunkten am Monatsende zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt. Sie hat hierzu vorgetragen, die unterschiedliche Behandlung der entsandten und der vor Ort eingestellten Mitarbeiter habe ihren Grund darin, daß die erstere Gruppe einem höheren Mobilitätsrisiko unterworfen sei. Die Versetzung der Mitarbeiter in die Bundesrepublik Deutschland sei stets mit erheblichen Schwierigkeiten und Kosten, z.B. bei der Anmietung von Wohnungen, der Beschaffung von Haushaltsgegenständen, der Bereitstellung von Kauttionen etc. verbunden. Die Gruppe



der entsandten Mitarbeiter sei zudem regelmäßig wegen der doppelten Haushaltsführung den höheren Teuerungsraten in der Türkei ausgesetzt, die im Jahre 1981 34,1 % und im Jahre 1982 27,4 % betragen habe; die Inflationsrate in der Bundesrepublik Deutschland habe sich dagegen im gleichen Zeitraum nur auf 5 bis 5,5 % pro Jahr belaufen. Auch wenn - wie zwischen den Parteien unstreitig ist - keiner der Mitarbeiter in der Niederlassung einer doppelten Haushaltsführung in der Türkei und in der Bundesrepublik unterworfen sei, sei es doch zulässig, dies als Regelfall zu unterstellen, da diese Mitarbeiter jederzeit mit einer Rückversetzung in die Türkei rechnen müßten.

Im übrigen handele es sich bei dem entsandten Personal um Arbeitnehmer mit wertvollen und mehrseitigen Erfahrungen; dies wirke sich auf die Qualität der Arbeit aus. Die leitenden und mittleren Positionen in den im Ausland befindlichen Betriebsstätten würden durch entsandte Mitarbeiter besetzt, während das örtliche Personal grundsätzlich normale Büroarbeiten verrichte. Der Eindruck, daß das Gehalt der entsandten Mitarbeiter um fast 42 % erhöht worden sei, ergebe sich lediglich daraus, daß bei drei dieser Mitarbeiter die allgemeine Erhöhung der Gehaltsobergrenzen mit einer neuen Eingruppierung zusammengefallen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

I. Die Begründung, mit der das Berufungsgericht der Klage stattgegeben hat, hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

1. Das Berufungsgericht hat angenommen, die Klägerin habe schon nach dem von der Beklagten selbst eingeführten Vergütungssystem einen Anspruch auf die Untergrenze der Gehaltsgruppe D 3. Die Beklagte habe mit den von ihr einseitig festgesetzten Gehaltsgruppen eine Vergütungsordnung im Betrieb geschaffen, die über individuelle, auf der Grundlage der Vertragsfreiheit ausgehandelte Arbeitsverhältnisse hinaus für alle oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern gelte. Die Vergütungsordnung der Beklagten sei an nach Tätigkeiten differenzierenden Merkmalen orientiert. Nach der Gehaltsgruppe D 3 würden "Leiter, Buchhaltung und Vizebuchhaltung" bezahlt. Die Klägerin aber sei unbestritten seit mindestens drei bis vier Jahren Leiterin der Reservierungsabteilung und habe die vorgesehenen Ausbildungen mit Erfolg absolviert. Sie könne daher nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ihre richtige Einordnung in das von der Beklagten festgesetzte Vergütungssystem verlangen.

2. Bei dieser Beurteilung geht das Berufungsgericht zwar zutreffend davon aus, daß der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz den Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitnehmer in das



von ihm gesetzte Vergütungssystem entsprechend der dafür aufgestellten Kriterien einzuordnen (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAG 38, 221, 227 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II, jeweils m.w.N.). Bei der von der Beklagten praktizierten Vergütungsordnung handelt es sich entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts nicht um ein Gehaltssystem, das eine Einordnung nach festen Kriterien ermöglicht.

a) Die von der Beklagten aufgestellte Vergütungsordnung enthält keine Angaben darüber, welche konkreten Tätigkeitsmerkmale bei der Einordnung in die einzelnen Gehaltsgruppen zugrunde gelegt werden. In dem Berufungsurteil ist zwar ausgeführt, das Gehaltssystem der Beklagten enthalte für die gesamte Niederlassung gültige, nach Tätigkeiten differenzierende Merkmale, wobei nicht nach der Gruppe des entsandten Personals oder des Lokalpersonals unterschieden werde. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine tatsächliche Feststellung des Berufungsgerichts, an die der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden wäre. Aus den weiteren Auseinandersetzungen des Berufungsgerichts mit dem Vortrag der Beklagten, die entsandten Mitarbeiter würden stets entsprechend der Gehaltsgruppe D 3 aufwärts entlohnt, ergibt sich, daß es sich insoweit um Rechtsausführungen handelt, die der Überprüfung durch den Senat zugänglich sind.

Nach dem Gehaltssystem der Beklagten werden lediglich die im Betrieb bestehenden Positionen oder ungenau umschriebene Aufgaben einer bestimmten Gehaltsgruppe zugeordnet. Die Merkmale der



Gruppe D 3 beschränken sich auf den Hinweis, daß nach ihr "Leiter, Buchhaltung und Vizebuchhaltung" entlohnt werden. Die Aufgaben der dieser Gruppe unterfallenden Mitarbeiter werden nicht näher beschrieben und es werden auch nicht die Voraussetzungen genannt, nach denen ein Mitarbeiter als "Leiter" im Sinne der Gehaltsgruppe anzusehen ist. Überdies zeigt die Beklagte mit der Eingruppierung der entsandten Mitarbeiter C , K und Ki , daß sie sich selbst nicht entscheidend an den Tätigkeitsmerkmalen der Arbeitnehmer orientiert, sondern durchaus auch andere Kriterien bei der Eingruppierung einbezieht, etwa die, daß die Mitarbeiter für ihre Tätigkeit in der Niederlassung aus dem Heimatland entsandt wurden. Das Gehaltsgruppensystem der Beklagten läßt daher eine eindeutige Eingruppierung der Arbeitnehmer in den unteren Gehaltsgruppen nicht zu.

b) Auch die Aufgabenstellung der Klägerin als "Leiterin der Reservierungsabteilung" erlaubt nicht die Eingruppierung in eine höhere Gehaltsgruppe. Der "Leiter der Reservierungsabteilung" ist im Gehaltssystem der Beklagten nicht aufgeführt. Die Dienstbezeichnung "Leiter", auf die das Berufungsgericht die Eingruppierung stützt, wird aber sowohl in der Gehaltsgruppe D 2 als auch in der Gehaltsgruppe D 3 erwähnt. Unter D 3 wird allerdings - im Unterschied zu D 2 - der Leiter nicht schlechthin, sondern nur im Zusammenhang mit der Buchhaltung und Vizebuchhaltung genannt.

c) Die qualifizierte Ausbildung der Klägerin erlaubt ebenfalls nicht die Einordnung in eine bestimmte Gehaltsgruppe. Auch insoweit ist nicht ersichtlich, daß die Beklagte die Eingruppierung



an der Qualität der Ausbildung des einzelnen Mitarbeiters ausgerichtet hat.

II. Das Urteil des Berufungsgerichts stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 563 ZPO); es ist deshalb aufzuheben.

Die Klägerin kann ihren Anspruch auf Lohnerhöhung nicht mit Erfolg darauf stützen, sie sei mit den drei Kollegen K , C und Ki gleichzubehandeln, ihr stehe daher ebenfalls eine Gehaltserhöhung von ca. 42 % zu. Das Berufungsgericht hat sich mit dieser von der Klägerin hilfsweise vorgebrachten Argumentation - von seinem Rechtsstandpunkt aus gesehen zu Recht - nicht auseinandergesetzt.

1. Nach dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und schlechter zu stellen. Das gilt auch im Bereich der Entlohnung, wenn Arbeitsentgelte durch eine betriebliche einheitliche Regelung nach allgemeinen Grundsätzen angehoben werden. Wenn der Arbeitgeber jedoch aufgrund einzelvertraglicher Abreden einzelne Arbeitnehmer besserstellt, kann er nicht unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet werden, die gleichen Leistungen an alle Arbeitnehmer zu erbringen (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. zuletzt BAG 45, 76, 81 = AP Nr. 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 3 b der Gründe). Es ist daher nicht zu beanstanden,



wenn ein Arbeitgeber z.B. mit einzelnen Arbeitnehmern arbeitsvertraglich höhere Gehaltserhöhungen vereinbart, als sie üblicherweise im Betrieb gewährt werden. Zulässig ist es auch, wenn ein Arbeitgeber durch Arbeitsvertrag einzelne Arbeitnehmer - etwa wenn diese besonderen Aufwendungen ausgesetzt sind - aus der betriebsüblichen Gehaltsbemessung ausnimmt und sie besser als vergleichbare Arbeitnehmer vergütet werden.

2. Im Streitfall ist davon auszugehen, daß die Beklagte den von der Klägerin angeführten drei entsandten Arbeitnehmern durch einzelvertragliche Abmachungen eine weitere Gehaltserhöhung gewährte, ohne daß hierbei eine abgrenzbare Gruppe von Arbeitnehmern entstanden ist.

Dafür spricht bereits, daß allein diesen Mitarbeitern die außergewöhnlich hohe Gehaltserhöhung von annähernd 42 % gezahlt wurde und sie damit in der Gehaltshöhe mit - ebenfalls entsandten - Arbeitnehmern gleichzogen, die bisher besser als sie vergütet worden sind. Die Beklagte hat damit diese Mitarbeiter auch gegenüber den übrigen entsandten Arbeitnehmern bevorzugt behandelt. Sie hat hierzu vorgetragen, sie habe diese Mitarbeiter im Unterschied zu allen anderen in eine höhere Gehaltsstufe befördert und hat auch insoweit auf individuelle Vereinbarungen hingewiesen. Die Klägerin, der die Darlegungs- und Beweislast für eine nach abstrakten Merkmalen vorgenommene Gruppenbildung obliegt, hat dagegen ihrerseits nichts dafür vorgetragen, was eine jeweils individuelle Behandlung der Mitarbeiter C, K und Ki in Zweifel ziehen könnte. Insoweit kann die Klägerin die



begehrte Lohnerhöhung nicht darauf stützen, in bezug auf die Gruppe dieser drei entsandten Mitarbeiter habe die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt.

III. Eine abschließende Entscheidung zu Gunsten der Beklagten ist nicht möglich. Es steht noch nicht fest, ob die Klägerin ihren Anspruch auf Lohnerhöhung nicht aufgrund anderer Erwägungen aus einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes herleiten kann.

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist, wie schon zuvor dargelegt, im Bereich der Entlohnung dann anwendbar, wenn Arbeitsentgelte durch eine betriebliche Einheitsregelung generell angehoben werden. Wenn der Arbeitgeber die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer im Rahmen einer allgemeinen Lohnbewegung erhöht, dürfen einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern nicht ohne sachlichen Grund von der Lohnerhöhung ausgenommen werden (Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

2. Nach diesen Grundsätzen könnte die Klägerin eine Erhöhung ihrer Vergütung dann beanspruchen, wenn die Beklagte die Gehaltsobergrenzen des Vergütungssystems allgemein angehoben und damit eine Erhöhung der Gehälter bewirkt hätte.

Die Beklagte hat zwar die Gehälter mit Wirkung vom 1. Juli 1982 allgemein angehoben, dabei aber nur die entsandten Mitarbeiter berücksichtigt; die am Ort eingestellten Mitarbeiter hat



sie hiervon ausgenommen. Die Beklagte müßte darlegen, daß für die unterschiedliche Behandlung des entsandten und des ortsansässigen Personals sachliche Gründe vorgelegen haben. Die Beklagte hat sich hierzu darauf berufen, bei den entsandten Mitarbeitern bestünden Bindungen zur Türkei und die Teuerungsrate in der Türkei sei wesentlich höher als in der Bundesrepublik Deutschland. Die Klägerin hat demgegenüber darauf hingewiesen, daß eine eventuelle höhere Teuerungsrate in der Türkei durch den Wechselkurs der türkischen Währung gegenüber der Deutschen Mark ausgeglichen werde.

Ob und inwieweit dies alles zutrifft, ist in dem angefochtenen Urteil nicht aufgeklärt. Deshalb läßt sich nicht beurteilen, ob sachliche Gründe dafür vorlagen, nur die Bezüge der entsandten Mitarbeiter ab 1. Juli 1982 um etwa 10 - 25 % anzuheben und die ortsansässigen Angestellten als andere Gruppe hiervon auszunehmen. Bei der weiteren Sachaufklärung ist auf die Währungsentwicklung in dem hier in Frage stehenden Zeitraum abzustellen. Es kommt darauf an, inwieweit die türkische Lira gegenüber der Deutschen Mark an Wert verloren hat und ob die in der Türkei festzustellenden Inflationsraten durch den Kursverfall der türkischen Lira gegenüber der Deutschen Mark ausgeglichen worden sind. Sollten die entsandten Mitarbeiter durch die höheren Inflationsraten in der Türkei finanziell mehr belastet worden sein, könnte mit der Lohnanhebung für diese Mitarbeiter ein Teuerungs- ausgleich bezweckt worden sein. Dies wäre dann ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung des entsandten und des ortsansässigen Personals.



Um diese rechtliche Würdigung vornehmen zu können, wird das
Berufungsgericht die notwendigen tatsächlichen Feststellungen
noch treffen müssen.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Dr. Florack

Arntzen

